

Analisi dell'inserimento lavorativo nelle Marche



A cura di:

**VINCENZO RUSSO - DIRETTORE ISCOS
MARCHE ONLUS**

Premessa	2
Metodologia	3
I fattori in campo	4
1. Persone	6
2. Imprese	8
3. Istituzioni	10
4. Cultura e Società	12
La struttura profonda del sistema	13
Sfruttamento o inserimento?	14
Le risorse pubbliche	15
La legalità	16
La formazione	17
Il razzismo	18
I punti di leva per il cambiamento	19
I prossimi passi	22
Grazie	23

Premessa

Questo documento presenta i risultati dell'analisi della situazione dell'inserimento lavorativo dei migranti, rifugiati e richiedenti asilo nelle Marche. Sono stati identificati i fattori che possono influenzare positivamente o negativamente l'inserimento, e le relazioni tra i fattori, per arrivare ad una descrizione del sistema dell'inserimento e dei possibili punti di leva sui quali intervenire per facilitare gli inserimenti e contrastare lo sfruttamento lavorativo.

La descrizione punta a capire, e a far capire, meglio la realtà per come è, e non per come dovrebbe essere. Una tappa di un percorso illustrativo, e non una prescrizione di un obiettivo ideale.

Questo lavoro di analisi è nei fatti la base per l'elaborazione di un modello condiviso tra i diversi attori (istituzionali e non) per l'acquisizione e il riconoscimento delle competenze e per il coinvolgimento in percorsi di inserimento lavorativo.

Le attività si svolgono grazie al Progetto “Nuove comunità: blockchain per il lavoro”, finanziato a ISCOS Marche dal “Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale nel Terzo Settore” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e della Regione Marche¹.

Tra i prodotti principali del progetto vi sono:

1. La definizione di un modello di base (o linee guida) di profilazione dell'utente dal punto di vista della formazione e lavoro
2. La realizzazione di una piattaforma informatica che faciliterà la condivisione tra database e quindi la messa in rete di soggetti pubblico-privati e
3. l'attivazione di almeno 40 tirocini professionalizzanti nella Regione Marche.

¹ <http://www.iscosmarche.org/portfolio/nuove-comunita-blockchain-per-il-lavoro/>

Metodologia

La metodologia utilizzata per la costruzione del presente documento è stata di tipo partecipativo e bottom-up. Ha visto il coinvolgimento dei partners e dei collaboratori del Progetto² e di associazioni e cooperative sociali che si occupano di accoglienza nella regione Marche, in queste attività:

- seminario del 24 ottobre 2018 in cui è stato chiesto agli operatori presenti di identificare gli elementi favorevoli e gli ostacoli all'inserimento lavorativo di migranti e richiedenti protezione internazionale, secondo la loro esperienza nel settore;
- riunioni ristrette tra i partner di progetto. il 3 dicembre e il 18 dicembre, per elaborare la prima stesura della mappa
- colloqui diretti con i partner, i collaboratori del Progetto e la CNA di Senigallia per ottenere dei feedback sulla prima versione della mappa
- seminario di presentazione della Mappa di analisi dell'inserimento lavorativo del 26 febbraio 2019 ad Ancona con i funzionari della Regione Marche, dei Centri per l'educazione degli adulti, di enti di formazione. Durante questo seminario sono stati identificati, per ogni area di analisi, i fattori della mappa su cui è possibile intervenire, quelli bloccati e le buone pratiche.

I contributi degli stakeholders presenti agli incontri sono stati recepiti e sono diventati parte integrante del presente documento.

La mappa è stata realizzata seguendo la teoria dei sistemi³. Sono stati descritti i principali fattori che facilitano oppure ostacolano i processi di inserimento lavorativo di migranti e richiedenti protezione internazionale nella Regione Marche e le relazioni tra i fattori, al fine di identificare i circoli, viziosi o virtuosi, presenti nel sistema. La mappa è stata realizzata avvalendosi della piattaforma Kumu⁴.

² Partners e collaboratori del Progetto sono: ANOLF Marche, FreeWoman, L'Africa Chiama, Stracomunitari, Tandem, ATS6, Comune di Camerano, Comune di Montemarciano, Vivere Verde coop. Sociale, IAL Marche, CISL Marche, Incontri per la democrazia, Marche Solidali, Luoghi in Comune, Università Politecnica delle Marche, dipartimento di Ingegneria dell'informazione.

³ Donella H. Meadows, *"Pensare per sistemi. Interpretare il presente, orientare il futuro verso uno sviluppo sostenibile"*, Guerini Next 2019. Molto interessante il corso *System Practice*, di +Acumen (v. <https://www.plusacumen.org/courses/systems-practice>)

⁴ www.kumu.io

I fattori in campo

Il sistema dell'inserimento lavorativo si basa sull'interazione tra contesto economico, caratteristiche individuali, contesto istituzionale e contesto socio-culturale. Per descrivere il sistema sono stati elencati i principali fattori che facilitano oppure ostacolano l'inserimento lavorativo dei migranti nelle Marche, suddivisi in 4 aree:

Persone: fattori individuali o riconducibili all'individuo (titoli, competenze, famiglia), a cui è stato attribuito il colore **ROSSO**

Imprese: fattori economici e legati ai bisogni delle imprese, a cui è stato attribuito il colore **VERDE**

Istituzioni: fattori legali, amministrativi, relativi alle istituzioni regionali, a cui è stato attribuito il colore **BLU**

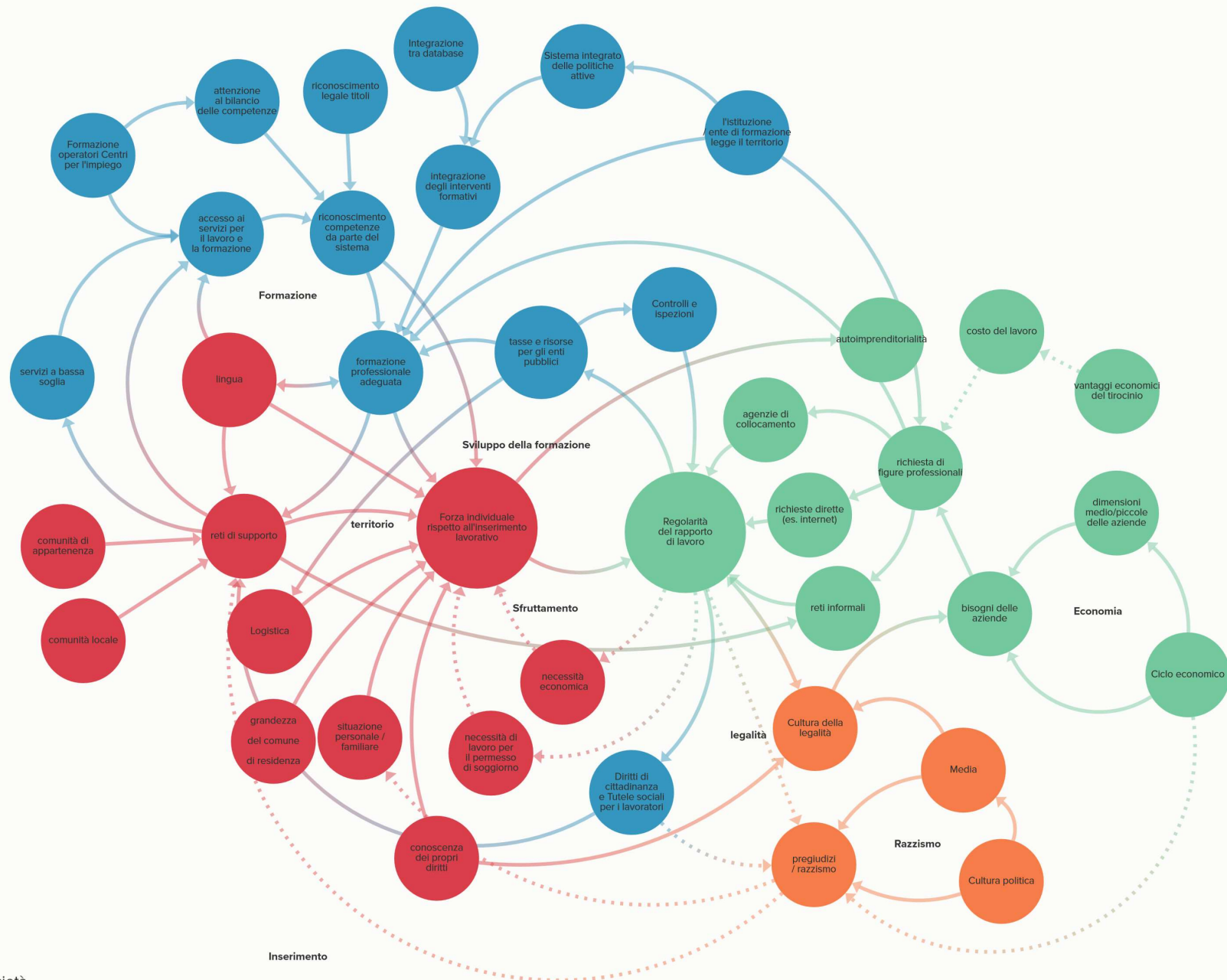
Cultura e società: fattori legati all'ambiente sociale e culturale, a cui è stato attribuito il colore **ARANCIONE**.

I fattori sono collegati tra di loro mediante linee intere e linee tratteggiate; le prime individuano un tipo di relazione positiva tra i fattori (se aumenta il livello di un fattore, aumenta anche quello collegato) mentre le seconde una relazione negativa (se aumenta il livello di un fattore, diminuisce il fattore collegato).

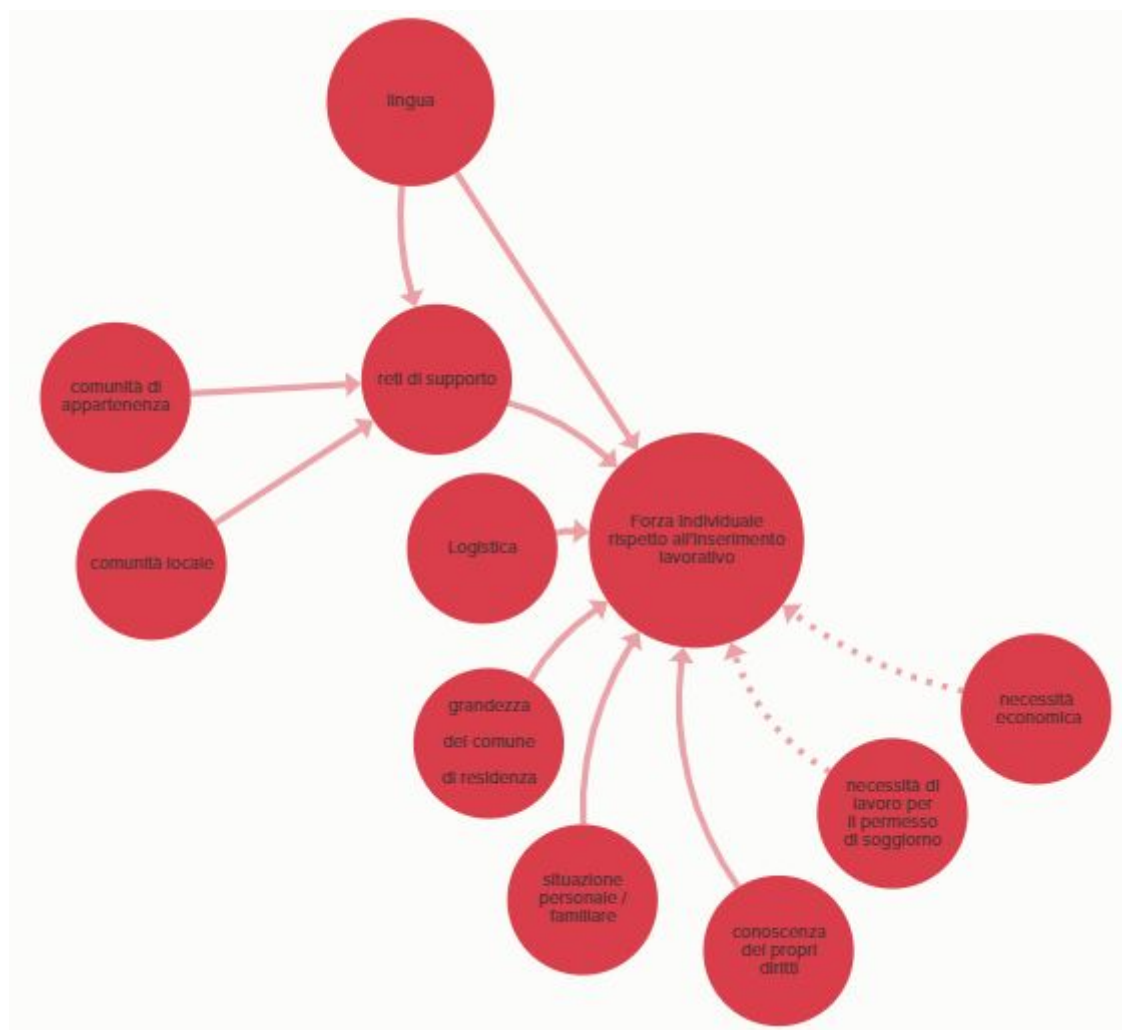
Vengono descritti i singoli fattori e le principali relazioni. A seguire, sono messi in evidenza i circoli viziosi o virtuosi che si creano partendo dalle azioni e dalle retroazioni tra i fattori.

Una versione integrale della MAPPA viene riportata di seguito.

[La mappa è disponibile anche a questo indirizzo.](#)



1. Persone



Il fattore **“Forza individuale rispetto all’inserimento lavorativo”** è utilizzato in questa mappa come sintesi di tutti gli altri fattori personali. Si intende come la somma di tutti gli elementi che permettono all’individuo di relazionarsi al mondo del lavoro con più o meno capacità di cercare lavoro e negoziare le offerte ricevute.

Il primo elemento individuato è la **“Lingua”**, ovvero la conoscenza della lingua italiana nel nostro caso. Segue la presenza di una **“Rete di supporto”** che può sostenere la persona nell’inserimento lavorativo. Questa rete è a sua volta rinforzata dalla **“Comunità di appartenenza”**, intesa come legami su basi etniche, e dal livello di inserimento nella **“Comunità Locale”**, intesa invece come comunità fisicamente vicina alla persona.

Ha una relazione positiva anche la **“Logistica”**, ovvero i fattori strutturali che condizionano l’individuo: la condizione dei trasporti, ad esempio strade, traffico, presenza di servizi pubblici, sia di trasporto che scolastici, ed i loro orari. Nella mappa, una migliore situazione logistica aumenta la forza individuale.

Collegata alla logistica è la “**Grandezza del Comune di residenza**”, variabile che è stata inserita per tenere conto anche della maggiori possibilità / opportunità lavorative offerte dai Comuni più grandi.

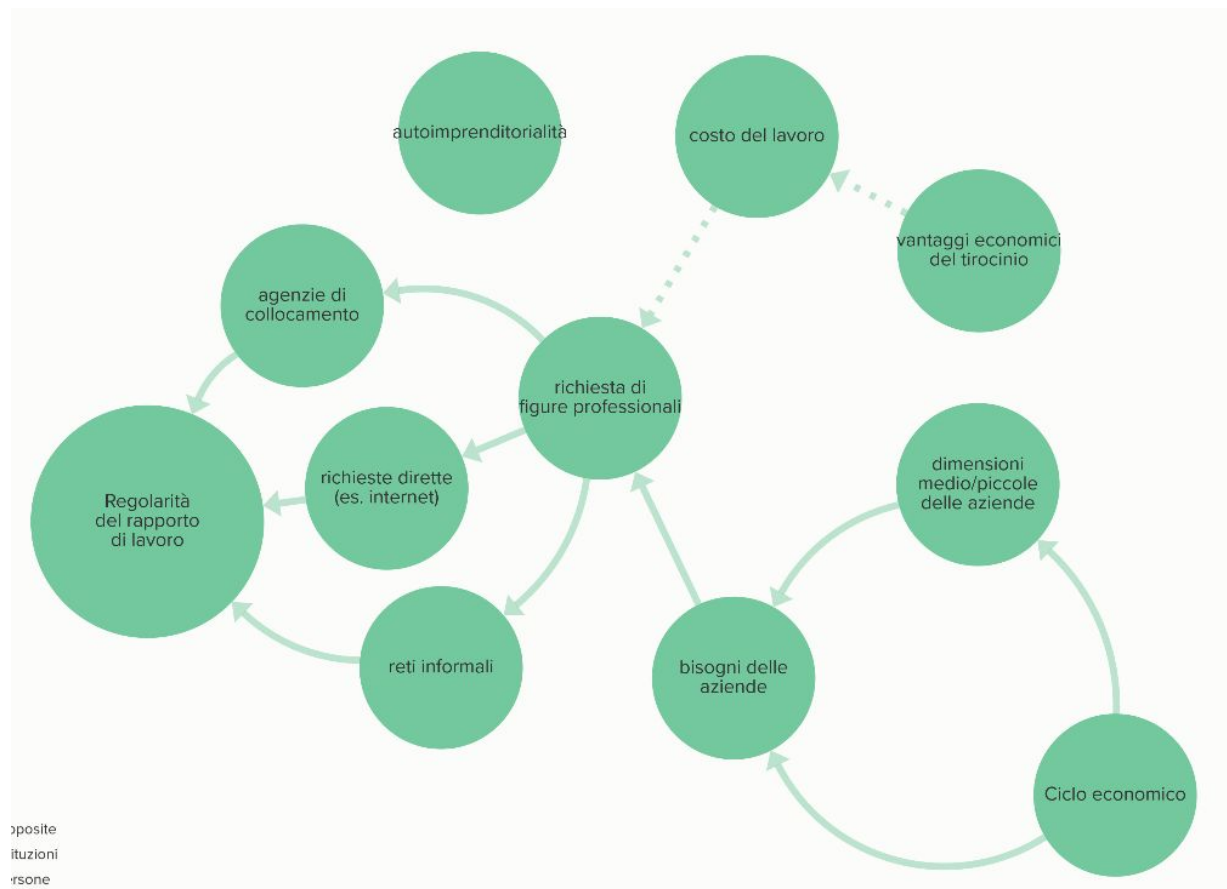
La “**situazione personale e familiare**” è un fattore molto importante rispetto alla ricerca di lavoro: la presenza di legami familiari, di familiari che necessitano di cura (bambini, anziani, o con particolari necessità) o che possono dare sostegno, o ancora l’assenza di legami influenzano lo spettro di lavori che è possibile accettare. Il legame non è strettamente positivo con la forza individuale, è molto più articolato di quanto rappresentato nella mappa, ma per gli scopi di questa analisi è sufficiente evidenziarne l’esistenza e tenerne conto.

Un altro fattore che influisce positivamente nella costruzione di “forza individuale rispetto all’inserimento lavorativo” è stato identificato nella “**conoscenza dei propri diritti**”, fondamentale per evitare condizioni di sfruttamento, che, a causa della provenienza da paesi con differenti culture del lavoro, non vengono neanche percepite come tali.

Fattori che influiscono negativamente nella costruzione di “forza individuale rispetto all’inserimento lavorativo” sono la “**necessità di lavoro per il permesso di soggiorno**” e la “**necessità economica**” che aumentano il rischio di dover accettare il primo lavoro disponibile, a volte poco tutelato e rischioso.

2. Imprese

Questa area descrive il lato della domanda di forza lavoro. E' una descrizione semplificata della realtà, che non tiene conto delle differenze di settore ad esempio, ma che cerca piuttosto di evidenziare i fattori principali.



Il “**Ciclo economico**” è l’andamento economico generale, con le sue fasi di crescita e di recessione. Il suo andamento, mediato dalle “**dimensioni medio/piccole delle aziende**” marchigiane, contribuisce a definire i “**bisogni delle aziende**”. I bisogni possono poi diventare una “**richiesta di figure professionali**”: su questa richiesta incide negativamente il “**costo del lavoro**”. I “**vantaggi economici del tirocinio**” invece diminuiscono il costo del lavoro, e quindi aumentano la richiesta.

La richiesta di figure professionali è espressa attraverso tre canali: “**agenzie di collocamento**” (sia pubbliche che private), le “**richieste dirette**” (ad es. annunci o ricerche tramite internet) e le “**reti informali**”. Questi tre canali possono portare ad un rapporto regolare di lavoro. Il rischio di sfruttamento è principalmente nel canale informale, anche se da un lato non si possono escludere casi di sfruttamento nei primi due canali e dall’altro il canale informale è una delle principali vie d’accesso al lavoro regolare.

Sulla mappa si trova il fattore **“regolarità del rapporto di lavoro”**, come momento di incontro tra la “forza individuale rispetto all’inserimento lavorativo” e le richieste del mondo delle imprese. Il fattore comprende tutta la gamma dei rapporti lavorativi, da quelli regolari a quelli di lavoro nero, e costituisce il punto focale della mappa, la struttura profonda sulla quale convergono tutti gli altri fattori.

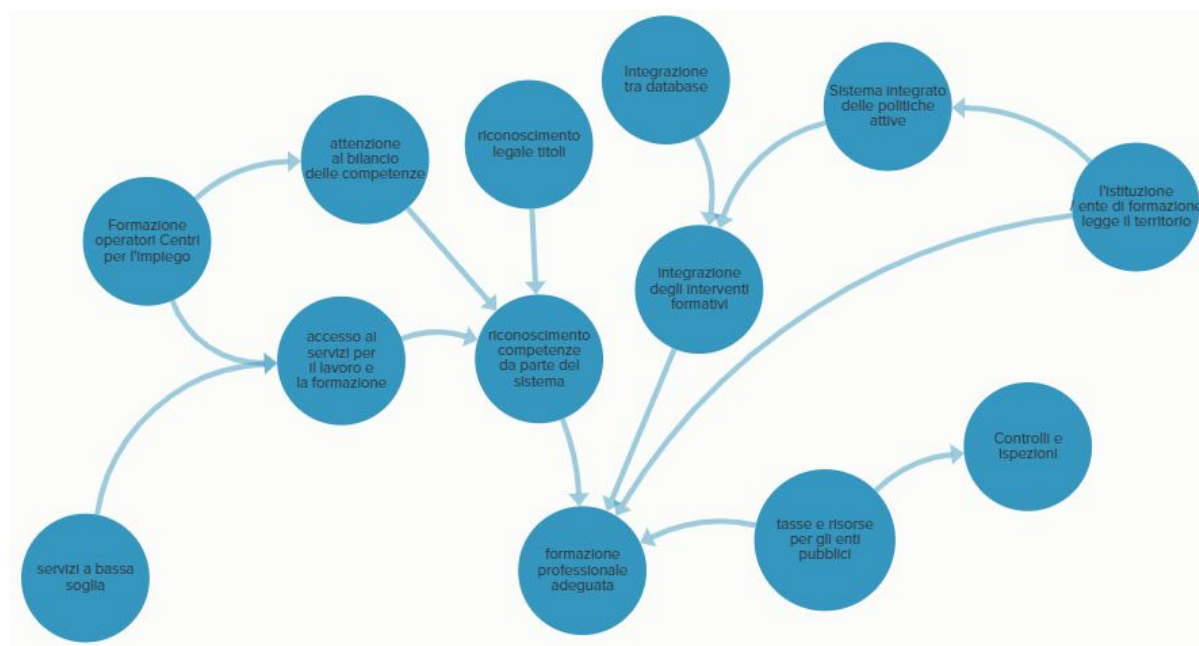
Merita un discorso a parte l’ **“autoimprenditorialità”**, che nella presente analisi non viene approfondita ma che è doveroso inserire, almeno come espressione della forza, rispetto all’inserimento lavorativo, posseduta dall’individuo.

3. Istituzioni

Il contesto istituzionale detta le regole e crea i presupposti per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Anche in questa parte della mappa si evidenziano le dinamiche principali.

Il punto di incontro tra istituzioni e caratteristiche personali è la **“formazione professionale adeguata”**.

Il ruolo istituzionale regionale si esplica nei servizi per le politiche attive. Nella mappa è riportato come **“accesso ai servizi per il lavoro e la formazione”**. Le possibilità di accedere sono ulteriormente sottolineate tramite il fattore **“servizi a bassa soglia”**. Un ruolo chiave è la **“formazione degli operatori dei Centri per l'impiego”**. Maggiore è la formazione degli operatori del Centro per l'impiego e maggiore è **“l'attenzione al bilancio delle competenze”** e quindi maggiori sono le possibilità di **“riconoscimento delle competenze da parte del sistema”**. Esiste, inoltre, una correlazione positiva tra il **“riconoscimento legale dei titoli”** e il riconoscimento di competenze da parte del sistema. Il rimando è alle norme e agli accordi esistenti per il riconoscimento dei titoli e delle qualifiche straniere in Italia.



Il **“sistema integrato di politiche attive”** si riferisce al contesto istituzionale marchigiano. Quanto più le sue strategie saranno coerenti e coordinate, tanto maggiore sarà l’ **“integrazione degli interventi formativi”**. Contribuisce allo scopo anche l’ **“integrazione tra database”** dei vari soggetti coinvolti. Vale la relazione anche in senso inverso: se le politiche sono scoordinate e i database non comunicano, gli interventi formativi saranno frammentati e quindi la formazione professionale sarà meno adeguata ai bisogni del mondo del lavoro.

Promuovere una formazione professionale adeguata significa, anche, che le Istituzioni e/o gli Enti di Formazione del territorio abbiano capacità di lettura dei bisogni del territorio (cfr. **“L’istituzione / ente di formazione legge il territorio”**).

Infine, altri tre fattori istituzionali: le tasse, i controlli, i diritti di cittadinanza.

Il primo fattore, **“tasse e risorse per gli enti pubblici”** si riferisce alle entrate generate soprattutto dal lavoro regolare, che possono migliorare il livello dei servizi pubblici, siano essi di formazione, dei trasporti o per la famiglia.

Il secondo, **“controlli e ispezioni”** si riferisce al lavoro degli Ispettorati del lavoro e delle forze dell’ordine, in merito allo sfruttamento lavorativo. Il legame ipotizzato è diretto: maggiori controlli, più lavoro regolare.

Il terzo riguarda i **“diritti di cittadinanza e le tutele sociali per i lavoratori”**, ovvero gli effetti concreti che il lavoro regolare dà rispetto all’inclusione sociale di chi lavora.

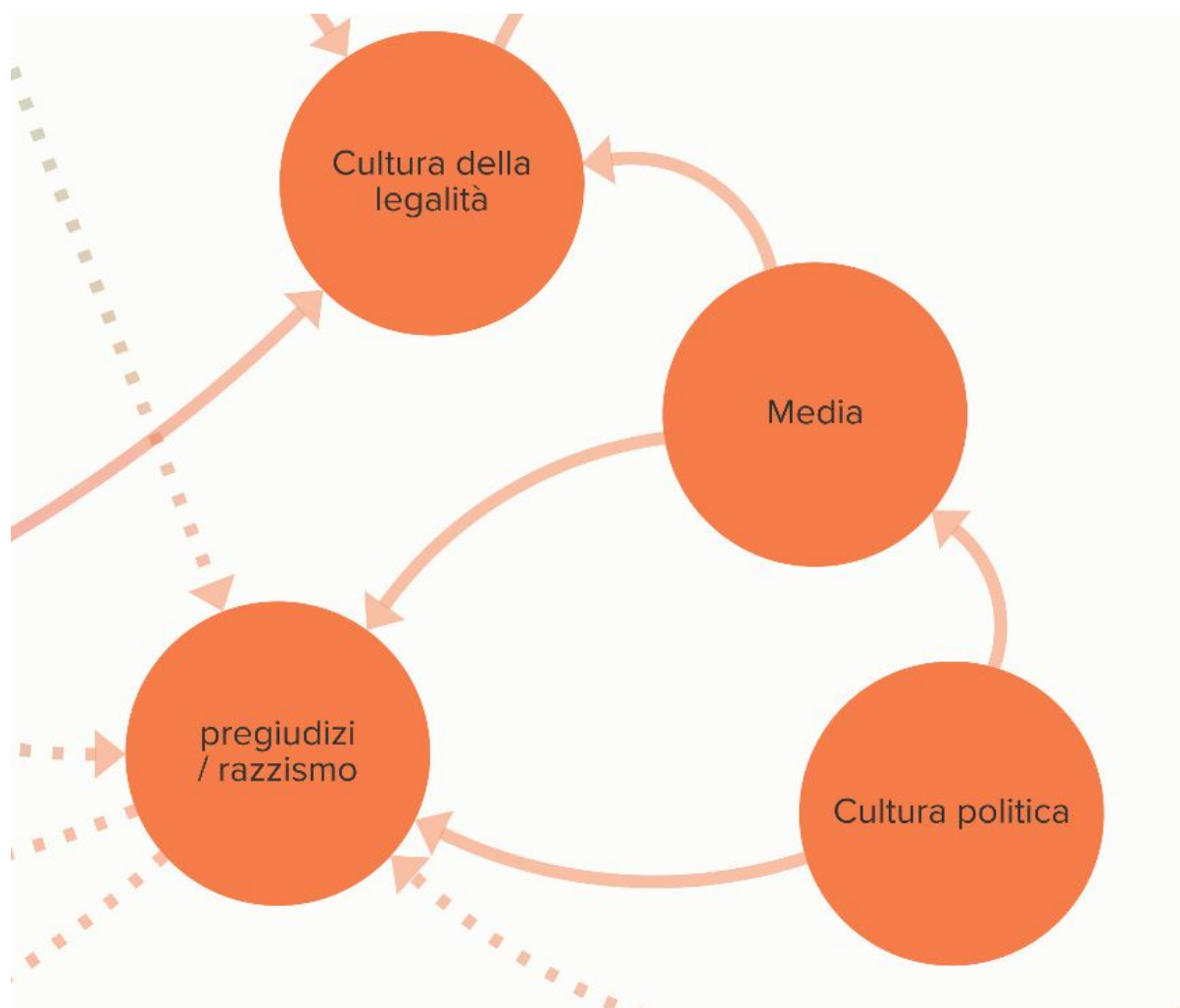
4. Cultura e Società

L'insieme dei fattori raggruppati in quest'area descrive gli aspetti culturali che influenzano il processo di inserimento lavorativo degli stranieri nelle Marche.

La “**cultura della legalità**” misura il livello di tolleranza all'irregolarità del lavoro ammissibile per determinati gruppi sociali. Come vedremo in seguito, varia in base al rapporto di forza tra la conoscenza dei diritti da parte dei lavoratori e l'atteggiamento delle aziende, nel quadro di quanto è considerato ammissibile dalla società nel suo insieme.

Per “**pregiudizi/razzismo**” si intende l'insieme degli atteggiamenti e dei comportamenti che la società marchigiana ritiene tollerabili nei confronti degli stranieri. Questa soglia è influenzata dagli altri fattori.

Il ruolo dei “**media**” è sicuramente importante, intesi come tutti i mezzi di comunicazione, dalla tv ai giornali ai social. Per “**cultura politica**” si intendono i comportamenti, le dichiarazioni dei leader politici locali e nazionali, al di là del loro effettivo tradursi in leggi.



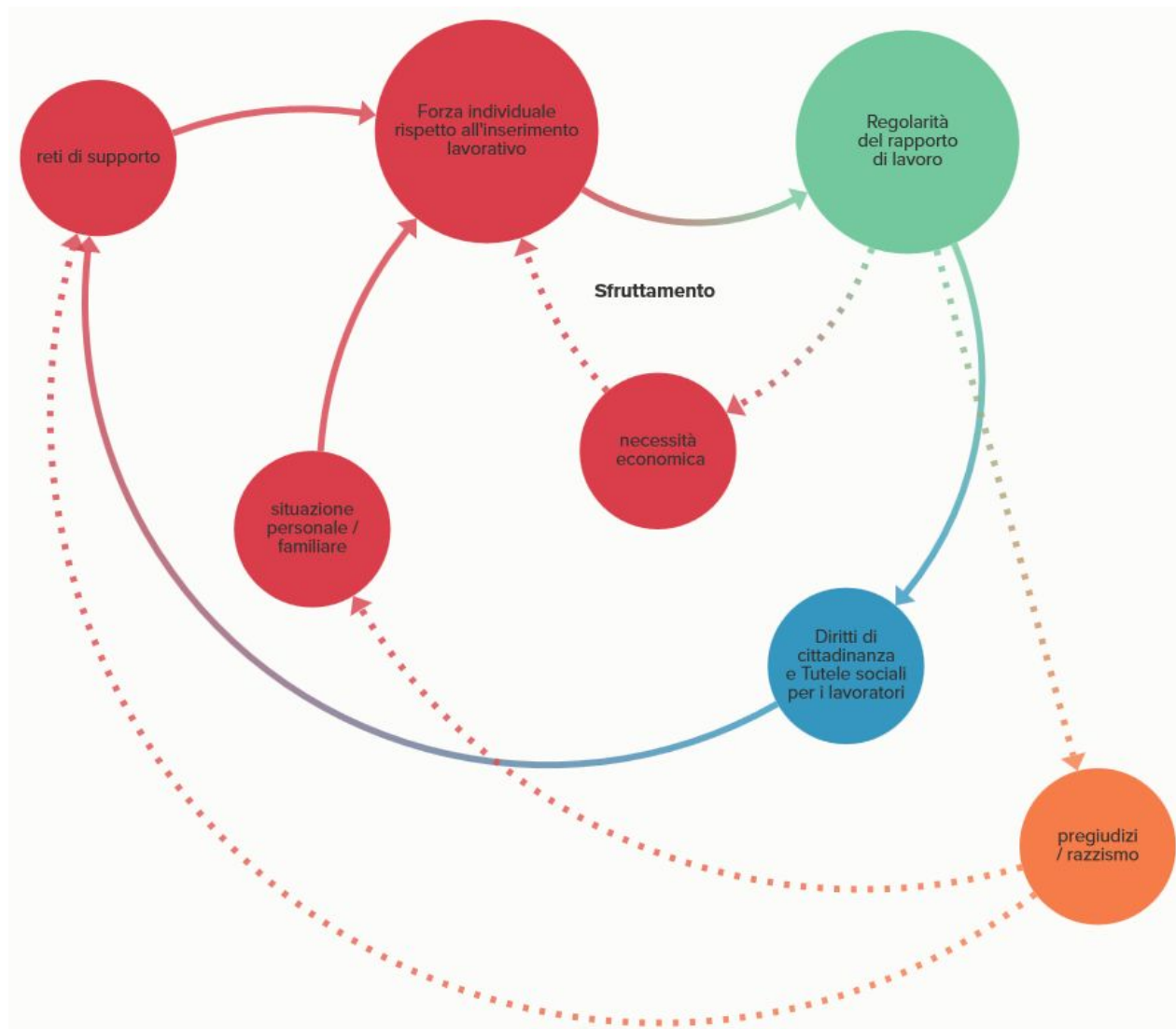
La struttura profonda del sistema

Dopo aver passato in rassegna le singole forze che agiscono nel sistema, sono state analizzate le cause e gli effetti di ciascuna di essa. Sono correlate, e gli effetti di alcuni fattori incidono su altri fattori, che a loro volta influenzano il fattore iniziale, formando così dei circoli di stimolo e risposta (feedback loops).

Una premessa chiave del pensiero sistemico è che un cambiamento sostenibile su larga scala del sistema avviene soltanto se i modelli stabiliti che guidano il sistema vengono modificati.

Individuare la loro presenza è molto importante per orientare il sistema verso un funzionamento più favorevole all'inserimento lavorativo regolare. Di seguito presentiamo i principali loop individuati.

Sfruttamento o inserimento?

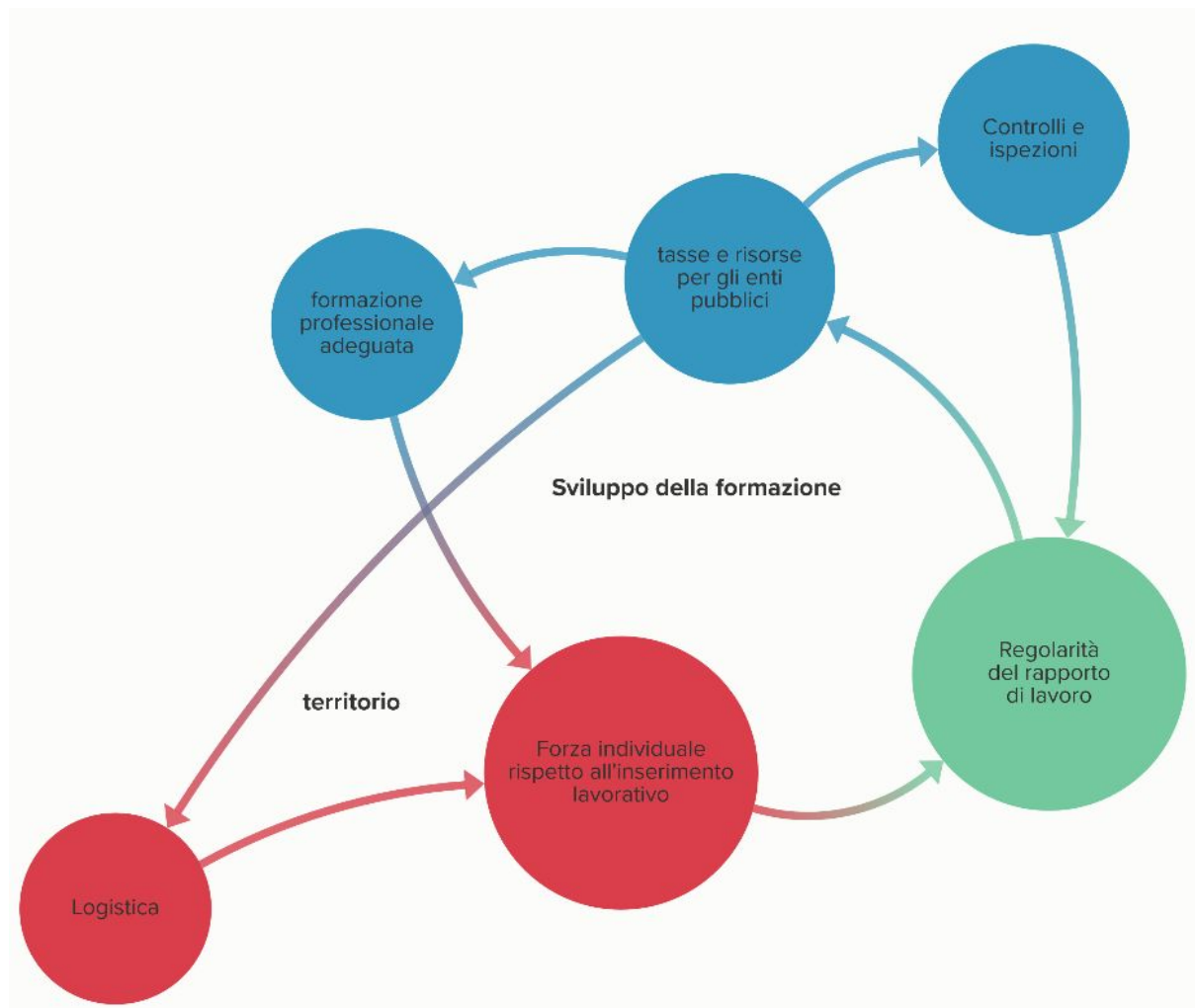


I soggetti più deboli accederanno a posti di lavoro meno regolari. Questi lavori non daranno una sufficiente sicurezza economica, e quindi non permetteranno un reale rafforzamento dei soggetti, lasciandoli più esposti al rischio di sfruttamento

A un livello più ampio, un rapporto di lavoro regolare assicura delle tutele sociali e dei diritti di cittadinanza che rafforzano la rete di supporto intorno all'individuo, permettendogli di affrontare con maggiore forza le relazioni relative ai rapporti di lavoro.

I lavori irregolari infine aumentano i pregiudizi e il razzismo perché confermano l'associazione tra straniero e lavoro meno importante. Il razzismo influisce negativamente su chi lo subisce (situazione personale) e diminuisce le reti di supporto, rendendo gli individui più esposti allo sfruttamento.

Le risorse pubbliche



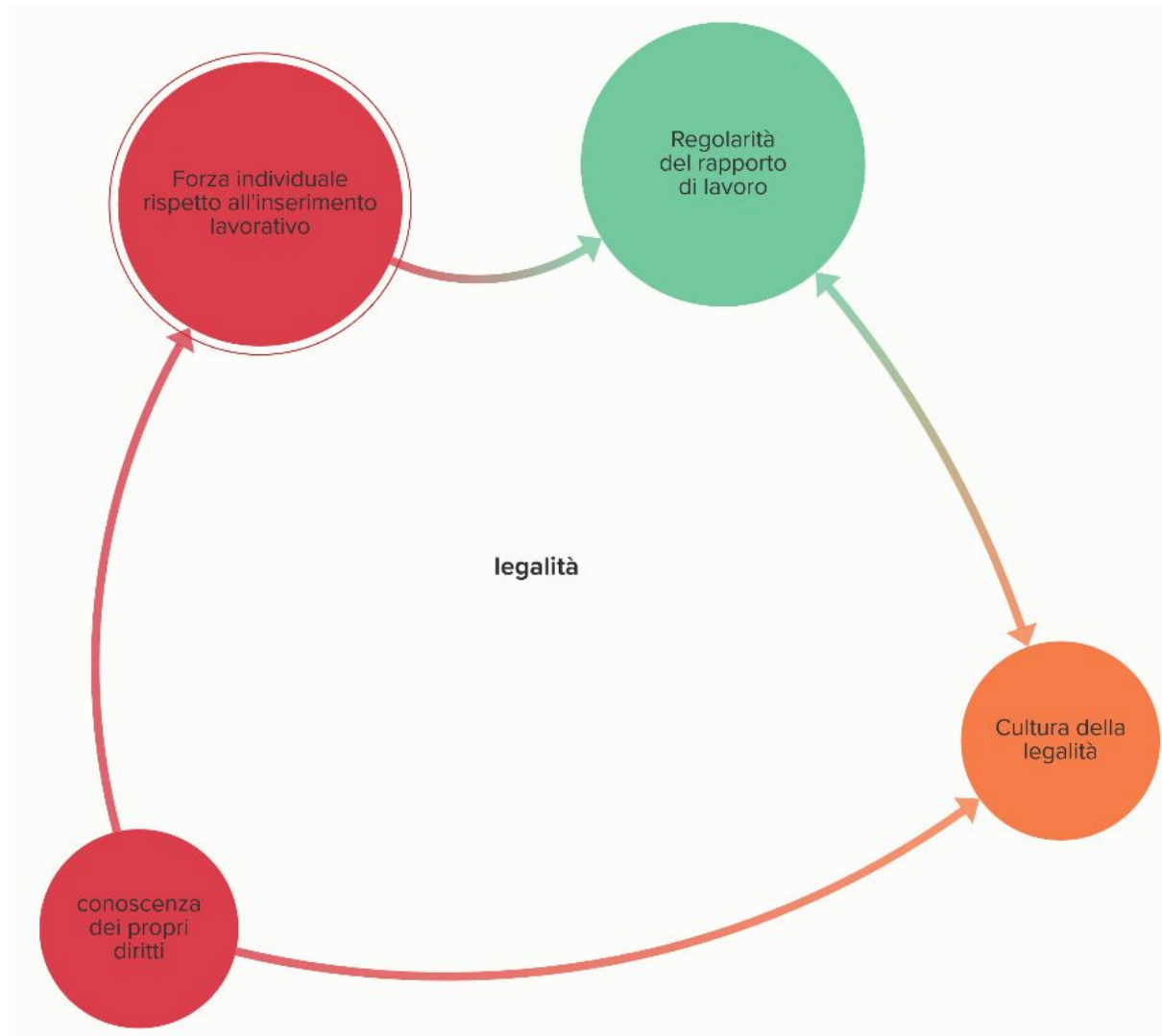
L'aumento dei rapporti di lavoro regolari aumenta le entrate da tasse e le risorse disponibili per gli enti pubblici. Queste maggiori risorse possono essere impiegate per:

- maggiori controlli ed ispezioni, che facilitano la regolarità del lavoro;
- migliorare la formazione professionale, a vantaggio degli individui
- migliorare i servizi (trasporti, cura, scolastici) sul territorio, con sostegno per i lavoratori

In senso inverso, l'aumento di lavoro nero impoverisce i tre settori, creando le basi per ulteriori lavori irregolari.

In questo caso, è molto importante sottolineare che in questo ciclo la variabile tempo è più ampia: gli effetti si mostrano dopo anni, rendendo difficile percepire l'esistenza di questo circolo.

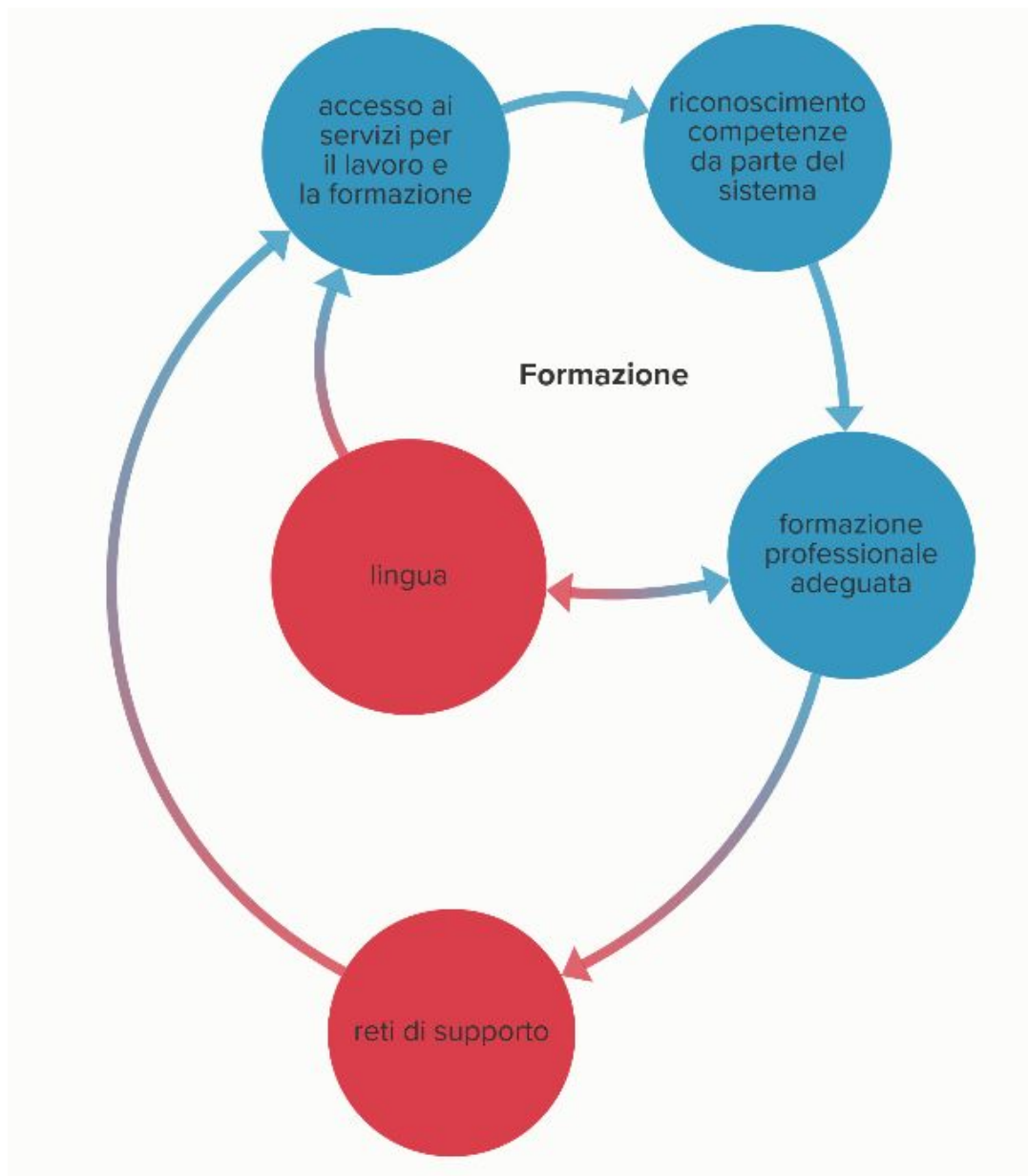
La legalità



Il rapporto tra lavoro regolare e cultura della legalità è reciproco e auto rinforzante (o, viceversa, auto indebolente). La conoscenza dei propri diritti permette di rafforzare la persona e aumentare la cultura della legalità.

In senso opposto, un adeguamento a standard di legalità più bassi, innesca un'erosione dei diritti, una corsa al ribasso che rende accettabili situazioni sempre peggiori.

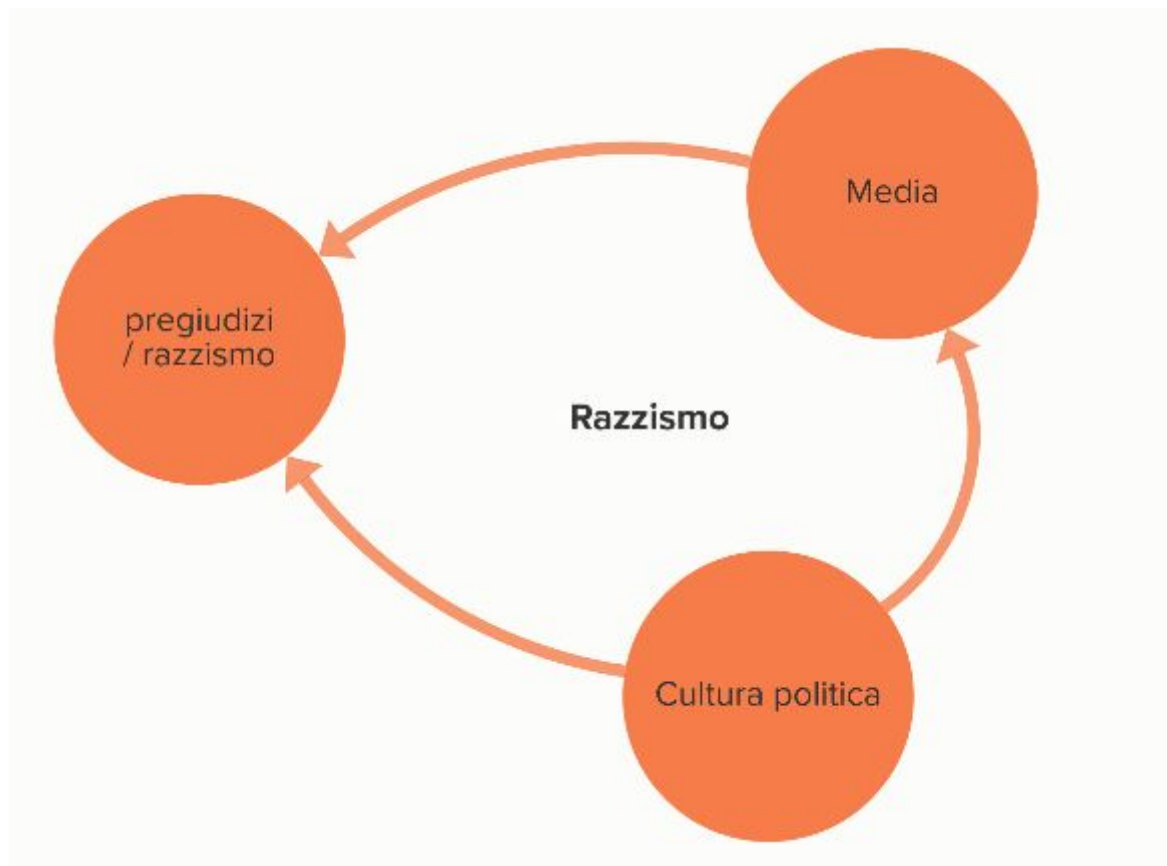
La formazione



La conoscenza della lingua e la presenza di reti di supporto (nonché la presenza di servizi a bassa soglia) permettono di accedere ai servizi per il lavoro e la formazione. Grazie al riconoscimento delle competenze da parte del sistema, si ottiene una formazione professionale adeguata. Partecipare ad eventi di formazione migliora la conoscenza della lingua e permette di rafforzare le reti di supporto.

In senso negativo, chi più ha difficoltà linguistiche e di relazione, farà più fatica ad accedere ai servizi e alla formazione, e perderà le occasioni di miglioramento e di accesso a posti di lavoro migliore.

Il razzismo



La cultura politica influenza i pregiudizi e il razzismo nella società e la descrizione che i media danno dei temi sociali. I media possono aumentare o diminuire la percezione razzista dei problemi. La diffusione di pregiudizi e razzismo facilita l'affermarsi della cultura politica.

In senso opposto, una cultura politica più tollerante potrebbe mitigare il razzismo e la sua rappresentazione sui media, diffondendo una cultura più tollerante.

I punti di leva per il cambiamento

Il sistema attuale genera alti livelli di sfruttamento, di isolamento e di razzismo. La domanda che ci si pone è: “Come possiamo intervenire per facilitare l’inserimento lavorativo e quindi sociale dei migranti?”

In questa parte riportiamo dai lavori del seminario i punti del sistema che hanno il maggior potenziale di creare un cambiamento positivo con gli sforzi relativamente minori.

Si evidenziano inoltre le parti del sistema che non funzionano o sono bloccate, ovvero più difficili da modificare in base alle forze che si possono mettere in campo. Sono inoltre presentate delle buone pratiche esistenti in regione.



Persone

Fattori bloccati

Il contesto legislativo nazionale in tema di immigrazione richiede il possesso del permesso di soggiorno e quindi determina la “necessità di lavoro per il permesso di soggiorno”

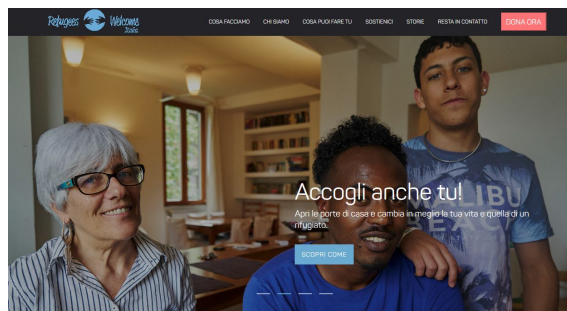
Dove intervenire

Interventi a supporto dell'individuo all'interno della comunità di appartenenza come ad esempio il supporto della comunità a donne migranti con figli molto piccoli.

La conoscenza dei propri diritti può essere migliorata con campagne informative mirate per settore.

Buone pratiche

1. Accoglienza in famiglia dei rifugiati attraverso la rete territoriale dell'associazione “Refugees Welcome Italia”



2. Inserimento lavorativo all'interno delle associazioni e partecipazione ai progetti di servizio civile



3. la favola di Jeffery , un migrante arrivato in Italia nel 2015 su un barcone partito dalla Libia che entra in contatto con la famiglia Gasparini e da vita al progetto "Fattoria di campagna", azienda agricola e fattoria didattica sulle colline di Montecarotto (AN) creata a partire dalla ristrutturazione di un antico casale di proprietà della famiglia stessa.

<http://www.fattoriadicampagna.it/>



Istituzioni

Fattori bloccati

1. Accesso ai servizi per il lavoro e la formazione (e più in generale ai servizi del territorio) in quanto richiedono il possesso del permesso di soggiorno,
2. Sistema integrato delle Politiche attive in quanto non vi è la possibilità di incidere sulla normativa regionale in tema di formazione,
3. Accordi tra stati per il riconoscimento legale dei titoli di studio,
4. Riconoscimento competenze da parte del sistema e scarsa attenzione al bilancio delle competenze a causa della mancanza di una regolamentazione regionale sul riconoscimento delle competenze formali e informali (solo sperimentazioni),
5. Controlli e ispezioni,
6. Regolarità dei rapporti di lavoro,
7. Diritti di cittadinanza e tutele sociali per i lavoratori.

Dove intervenire

1. il riconoscimento delle competenze da parte del sistema e mappatura dei titoli di studio assegnando alla scuola pubblica un ruolo nella creazione di processi di riconoscimento delle competenze,
2. l'erogazione dei servizi a bassa soglia attraverso la formazione, riconoscimento dei titoli di studio e certificazione delle competenze,
3. la formazione professionale adeguata con l'attivazione di corsi per l'obbligo formativo o di qualifica in orari extra lavoro per consentire la partecipazione dei lavoratori migranti,
4. la lingua attraverso un potenziamento dell'insegnamento della lingua italiana,
5. l'attivazione di corsi per mediatore culturale necessari soprattutto nei settori della sanità e giustizia .

Buone pratiche

1. "PRIMM" Piano Regionale Integrazione Migranti Marche promosso dalla Regione Marche con Svim e Università di Urbino per qualificare il sistema scolastico in contesti multiculturali, attraverso azioni di contrasto alla dispersione scolastica, promuovere l'accesso ai servizi per l'integrazione e la partecipazione attiva dei migranti alla vita economica, sociale e culturale, attraverso la valorizzazione delle associazioni



2. Ex SPRAR "Ancona Provincia di Asilo" dell'Ambito nove di Jesi con la partecipazione di 22 Comuni degli Ambiti Territoriali Sociali 9, 12 e 13, per un totale di 492 posti in accoglienza.



Imprese

Fattori bloccati

1. Dimensioni medio-piccole delle aziende marchigiane e scarsa propensione all'incrocio domanda-offerta
2. Capacità di lettura dei bisogni del territorio da parte delle Istituzioni/Enti di formazione.

Dove intervenire

1. Rilevazione dei Bisogni delle aziende da parte di Enti/associazioni del territorio al fine di individuare i profili professionali richiesti e promuovere il matching tra domanda e offerta
2. Stipula di accordi con i datori di lavoro ed Enti/associazioni del territorio per l'attivazione di tirocini e l'introduzione di una quota "obbligatoria" di assunzioni ogni tot tirocini attivati
3. Promozione e sviluppo dell'autoimprenditorialità e attivazione di corsi di formazione all'auto-imprenditorialità da parte di Enti/Istituzioni del territorio.

Buone pratiche

1. Trasformazione delle esperienze di tirocinio in contratti di lavoro regolari grazie alla cura e al monitoraggio effettuato dagli Enti promotori (circa il 50-60%) come nel caso dello IAL Marche e dell'Anolf Marche



2. Progetto UrbAgri4women per l'integrazione sociale e l'empowerment delle donne (anche migranti) attraverso la riqualificazione di aree urbane, in stato di abbandono o degrado, attraverso laboratori pratici di agricoltura urbana con lo scopo di promuovere il dialogo interculturale, così come città e comunità più sostenibili.



Cultura e Società

Fattori bloccati

Comportamenti razzisti sui quali si rileva la scarsa capacità di incidere.

Dove intervenire

Cultura politica per migliorare l'impatto positivo delle persone migranti e valorizzare le loro competenze al fine di contrastare pregiudizi e razzismo.

Buone pratiche

Progetto Welcome – Working for Refugee Integration promosso dal UNHCR che assegna un riconoscimento a piccoli imprenditori che favoriscono l'inserimento professionale dei rifugiati e che sostengono il loro processo d'integrazione in Italia.



I prossimi passi

Il percorso di analisi si chiude qui. Nelle fasi successive del progetto si procederà ad articolare e mettere alla prova le ipotesi formulate, valutando quali azioni possono essere condotte con successo dalle nostre organizzazioni, cercando di elaborare un approccio strategico per agire nel sistema e sul sistema, ed orientarlo verso livelli più accettabili di inserimento lavorativo e sociale.

Ciascuna azione messa in campo permetterà anche di valutare se la descrizione presentata attraverso la mappa è accurata o se necessita di cambiamenti e modifiche.

Le azioni qui ipotizzate hanno una scala temporale molto più ampia del progetto “Nuove Comunità”: la sfida è di provare a fornire un quadro teorico comune agli attori del sistema che permetta di coordinare gli sforzi per renderli più efficaci.

Grazie

Il presente lavoro non sarebbe stato possibile senza il contributo dei partner e dei collaboratori del progetto:

ISCOS Marche - Vincenzo Russo
ANOLF Marche- Claudia Ruta
FreeWoman - Cristiano e Francesca Pighin
L'Africa Chiama - Raffaella Nannini
Stracomunitari - Mohamed Malih
Tandem - Samantha Agostini
ATS VI Fano
Comune di Camerano
Comune di Montemarciano
Università Politecnica delle Marche -
Marco Baldi

CISL Marche - Cristiana Ilari, Jacopo
Lasca, Giuseppe Giorgetti
IAL Marche - Rita Canovi
Incontri per la Democrazia Maria Cristina
Cecchini, Elena Franchini
Luoghi in Comune - Elisa Cionchetti
Marche Solidali - Michela Glorio
Vivere Verde - Erika Belfiore, Galeazzi
Stefano

E senza il contributo di chi partecipa al Tavolo della migrazione di Marche solidali:

A.C.S.I.M. Associazione Centro Servizi
Immigrati Marche - Norma Santori,
Alessia Scoccianti
CARITAS/SUORE OBLATE DEL SS
REDENTORE
CGIL Ancona - Mladenka Jelic
Cooperativa Nuova Ricerca Agenzia Res
A.R.L. - Fulimeni Alessandro, Mario Toppi
Cooperativa Sociale Lella 2001 A.R.L.-
Debora Siliquini, Alessandro
COOSS Marche - Cooperativa Sociale
Onlus - Diego Mancinelli e Sascha
Smerzini
CPIA Ancona - Odette Maniera
CPIA Jesi -Stefania Scuppa
CVM - Comunità Volontari per il Mondo -
Attilio Ascani
FONDAZIONE CARITAS Senigallia Onlus
- Ettore Fusaro

Fondazione Sagrini
G.U.S. - Gruppo Umana Solidarietà -
Michele Bernacchini, Giulia Melonari
GRANPAVESE Cooperativa Sociale Onlus
- Oscar Ribichini
IL LABIRINTO Cooperativa sociale Onlus
- Andrea Zucchi, Simona Lazzarini
ONTHEROAD Onlus - Fabrizi Silvia , Lara
Carosi, Vincenzo Castelli, Sabrina Troli
PERIGEO Onlus - Alessandro
Polo 9 (Ex Cooperativa Sociale I.R.S.
l'Aurora e La GEMMA A.r.l.) - Costanza
Schiaroli, Dafne Ballerini, Elia Salvucci
Refugees Welcome MC - Paolo Branchiesi,
Silvia Di Nardo
Regione Marche - Vanessa Conigli
Senza confini - Iside Cagnoni
Training 2000 - Elmo De Angelis

e, naturalmente, senza il contributo di :



Progetto: “Nuove comunità: blockchain per il lavoro”

**finanziato dal “Fondo per il finanziamento di
progetti e attività di interesse generale nel
Terzo Settore” del Ministero del lavoro e delle
politiche sociali e Regione Marche.**

2018 - 2019

Ente Promotore:

ISCOS Marche onlus

Via Dell'Industria, 17/a

60127 ANCONA (Italy)

tel.: +39 071 505228 +39 335 693 5297

fax: +39 071 505207



Con il partenariato di:

